

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, KOMITMEN ORGANISASI, DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. DANAPATI ABINAYA INVESTEMA (JAKTV)

Yara Mira Sartika¹, Dr. Ir. Meita Pragiwani, MM²

Departemen Manajemen

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia

Jakarta, Indonesia

yara51698@gmail.com¹; meita_pragiwani@stei.ac.id²

Abstract - This study aims to determine the influence, Organizational Culture, Organizational Commitment, and Job Stress on the performance of employees of PT. Danapati Abinaya Investema (Jaktv). This research uses a quantitative research type, which is analyzed using the coefficient of determination with SPSS 24.00. The population of this study were all employees of PT. Danapati Abinaya Investema (Jaktv), namely 237 people. The sample was determined based on the purposive method with the Slovin formula, with a total of 149 respondents. The data used in this study are primary data. The data collection technique used the method of distributing questionnaires to respondents. The results of this study prove that Partially; 1. Organizational culture has an influence on employee performance. 2. Organizational commitment has no effect on employee performance. 3. Job stress has an influence on employee performance

Keywords: Organizational Culture, Organizational Commitment, Job Stress, and Employee Performance

Abstrak- Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, dan Stres Kerja terhadap kinerja karyawan PT. Danapati Abinaya Investema (Jaktv). Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif, yang dianalisis menggunakan koefisien determinasi dengan SPSS 24.00. Populasi dari penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Danapati Abinaya Investema (Jaktv) yaitu 237 orang. Sampel ditentukan berdasarkan metode purposive dengan rumus slovin, dengan jumlah responden sebanyak 149 orang. Data yang digunakan dalam penelitian ini data primer. Teknik pengumpulan data menggunakan metode menyebarkan kuesioner kepada responden. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa secara parsial; 1. Budaya organisasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. 2. Komitmen organisasi tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. 3. Stres kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.)

Kata Kunci : Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, Stres Kerja, Kinerja Karyawan.

I. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah faktor yang dapat mempengaruhi suatu perusahaan. Untuk menghadapi persaingan bisnis yang semakin ketat maka perusahaan dituntut untuk terus meningkatkan kinerja karyawan agar efektif dan efisien. Untuk mencapai kinerja yang efektif serta efisien, perusahaan atau organisasi dituntut untuk bisa mengoptimalkan pemanfaatan dari sumber daya manusia yang ada agar berdampak positif pada perusahaan. Untuk mengoptimalkan kinerja karyawan, perusahaan perlu mengelola sumber daya manusia yang ada, mengingat perusahaan yang memperkerjakan sumber daya manusia tersebut menginginkan sebuah hasil manfaat yang baik dan dapat mengikuti perubahan serta pengembangan yang terjadi di perusahaan.

Upaya peningkatan kinerja dapat dilakukan melalui budaya organisasi yang diterapkan oleh perusahaan agar perusahaan dapat mencapai target yang telah ditetapkan diawal. Selain itu, faktor lain yang dapat mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan dan dapat membentuk efisiensi serta dapat menjadika sebuah organisasi atau perusahaan menjadi lebih baik selain budaya organisasi adalah komitmen organisasi. Komitmen organisasi menunjukkan suatu daya dari seseorang dalam mengidentifikasi keterlibatannya dalam suatu organisasi. Komitmen organisasional dibangun atas dasar kepercayaan pekerja pada nilai-nilai organisasi, kerelaan pekerja membantu mewujudkan tujuan organisasi dan loyalitas untuk tetap menjadi anggota organisasi. Selain budaya organisasi dan komitmen organisasi usaha dalam peningkatan kinerja karyawan dapat melalui manajemen stres yang baik agar tekanan dan ketegangan yang disebabkan oleh pekerjaan dapat ditangani dengan baik, karena stres kerja yang berlebih dapat menimbulkan penurunan kinerja karyawan yang diawali dengan tidak semangatnya untuk bekerja, kehilangan fokus dalam mengerjakan pekerjaan sehingga dapat menghambat pencapaian perusahaan yang telah ditetapkan diawal.

PT. Danapati Abinaya Investema (Jaktv) yang bergerak dibidang media dan informasi yaitu televisi lokal indonesia yang memfokuskan siarannya di wilayah DKI Jakarta, mencakup daerah Jabodetabek (www.Jaktv.com). Untuk menghadapi persaingan bisnis, PT. Danapati Abinaya Investema membutuhkan adanya peningkatan kinerja karyawan yang baik, karena adanya globalisasi saat ini menjadikan mudahnya berbagai program televisi asing masuk dengan mudah dan dapat ditonton oleh publik umum tidak hanya tempat perusahaan itu berdiri tapi seluruh dunia, untuk menghadapi persaingan dan memenangkan persaingan tersebut. Peningkatan kinerja dalam sebuah perusahaan sangat penting begitu juga dengan PT. Danapati Abinaya Investema karyawan dituntut agar terus dapat meningkatkan kinerjanya agar berdampak baik bagi organisasi maupun perusahaan sehingga perusahaan dapat unggul dalam persaingan bisnis.

II. LANDASAN TEORI

2.1. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

Menurut Nawawi (2011), Manajemen sumberdaya manusia yang erat kaitannya dengan pengelolaan karya dalam perusahaan. Pekerja, karyawan, tenaga kerja sebagai penggerak organisasi dalam mewujudkan eksistensinya.

Manajemen sumberdaya manusia jika di artikan secara utuh adalah sebagai pendekatan strategis dengan mengelola aset berharga organisasi yaitu orang-orang yang bekerja di organisasi tersebut yang secara individu dan kolektif yang berkontribusi pada tujuan pencapaian organisasi atau perusahaan tersebut.

Manajemen sumberdaya manusia adalah proses melatih, menilai, dan memperhatikan hubungan kerja, keamanan, kesehatan, dan masalah keadilan. Pengertian lain dari Manajemen Sumberdaya Manusia adalah ilmu adau cara untuk mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja

Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Danapati Abinaya Investema (Jaktv)

yang dimiliki oleh individu secara efektif dan efisien dan dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapainya tujuan bersama organisasi atau perusahaan (Bintoro dan Daryanto, 2017: 15).

Manajemen Sumber daya manusia yaitu kegiatan manajemen berdasarkan fungsinya untuk memperoleh sumberdaya manusia yang terbaik bagi bisnis yang dijalankan perusahaan dan bagaimana sumberdaya manusia yang terbaik itu dipelihara dan tetap bekerja bersama dengan kualitas yang konstan atau bertambah.

Sumber lain menjelaskan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan proses untuk melatih, menilai dan memberikan kompensasi kepada karyawan, memperhatikan hubungan kerja karyawan, keamanan, kesehatan karyawan, serta memberikan rasa keadilan kepada seluruh karyawan yang ada (Chaerudin, 2019 : 43)

Menurut Chaerudin (2019 : 43) bahwa ada beberapa fungsi dasar dari manajemen sumberdaya manusia sebagai berikut :

1. Perencanaan

Perencanaan berupa sasaran dan standarisasi membuat aturan dan prosedur penyusunan rencana, melakukan peramalan kebutuhan yang akan datang.

2. Pengorganisasian, memberikan tugas yang secara spesifik kepada karyawan, mendelegasikan wewenang, membuat jalur wewenang, membuat koordinasi vertikal ataupun horizontal

3. Penyusunan staf, menentukan orang yang harus di pekerjakan, merekrut calon karyawan, memilih karyawan, menetapkan standar baku kerja, memberi kompensasi, menilai kinerja karyawan yang tepat, memberikan bimbingan, melakukan pelatihan dan pengembangan.

4. Kepemimpinan, mendorong orang lain untuk menyelesaikan pekerjaan dan mempertahankan semangat kerja, memotivasi bawahan.

Dan menurut Murtie (2012: 3) manajemen sumberdaya manusia memiliki beberapa tujuan yaitu :

1. Tujuan Organisasi, ditunjukan untuk memberikan kontribusi pada pencapaian efektivitas organisasi. Departemen SDM membantu para manajer dalam menangani hal-hal yang berhubungan dengan SDM,

2. Tujuan Fungsional, ditunjukan untuk mempertahankan kontribusi departemen sesuai dengan tingkat kebutuhan organisasi.

3. Tujuan sosial, Ditujukan untuk merespon kebutuhan dan tantangan masyarakat dengan meminimalkan dampak negatif terhadap organisasi.

4. Tujuan personal, ditunjukan untuk membantu karyawan dalam mencapai tujuannya yang dapat mempertinggi kontribusi individual terhadap organisasi.

2.2. Budaya Organisasi

Menurut Robins dan Judge (dalam Sulaksono Hari, 2015: 2) budaya organisasi adalah sistem yang dianut oleh semua anggota organisasi yang membedakan organisasi satu dan organisasi lainnya. Budaya organisasi menjadi dasar orientasi bagi karyawan untuk memperhatikan kepentingan semua karyawan.

Budaya organisasi adalah seperangkat asumsi norma-norma dan nilai-nilai sebagai sistem keyakinan yang tumbuh dan berkembang dalam organisasi sebagai pedoman bagi para anggota organisasi, agar organisasi mampu melakukan adaptasi eksternal dan integrasi internal untuk tetap eksistensinya organisasi (Nurdin Ismail, 2012: 8).

Budaya Organisasi diartikan nilai atau norma perilaku yang dipahami dan diterima bersama oleh anggota organisasi sebagai aturan perilaku yang terdapat dalam organisasi (Chaerudin, 2019: 193).

2.2.1. Fungsi Budaya Organisasi

Fungsi budaya menurut Robbins (dalam Sulaksono Hari, 2015: 29) dibagi menjadi beberapa yaitu :

1. Budaya menciptakan perbedaan yang jelas antara suatu organisasi dengan organisasi lainnya.
2. Budaya membawa suatu rasa identitas bagi para anggota organisasi.
3. Budaya mempermudah timbulnya komitmen yang lebih luas dari pada kepentingan diri individual seseorang.
4. Budaya membantu mempersatukan organisasi dengan memberikan standar-standar yang tepat untuk dilakukan oleh karyawan.
5. Budaya sebagai kendali yang memandu dan membentuk sikap dan perilaku karyawan.

2.2.2. Indikator-indikator Budaya Organisasi

Menurut Sulaksono Hari (2015: 14) Indikator budaya organisasi adalah sebagai berikut :

1. Inovatif memperhitungkan risiko, seperti :
 - a. Menciptakan ide-ide baru untuk keberhasilan perusahaan
 - b. Berani mengambil risiko dalam mengembangkan ide-ide baru
2. Berorientasi pada hasil, seperti :
 - a. Menetapkan target yang akan dicapai oleh perusahaan
 - b. Penilaian hasil atas kerja yang telah dilaksanakan
3. Berorientasi pada semua kepentingan karyawan, seperti :
 - a. Memenuhi kebutuhan untuk menjalan dan mengerjakan pekerjaan
 - b. Mendukung prestasi karyawan
4. Berorientasi detail pada tugas, seperti :
 - a. Teliti dalam mengerjakan tugas
 - b. Keakuratan hasil kerja

2.3. Komitmen Organisasi

Robbins dan Judge (2014 : 50) menyatakan bahwa komitmen adalah suatu keadaan dimana seorang pegawai memihak kepada sesuatu organisasi tertentu dan tujuan-tujuannya serta berniat memelihara keanggotaan dalam organisasi itu.

Bagaim dalam Mehmud et al (2010) menyatakan bahwa komitmen dapat berkembang apabila pegawai mampu menemukan harapannya dan memenuhi kebutuhannya dalam sebuah organisasi.

Mathis dan Jackson (2011: 31) mengemukakan komitmen organisasi sebagai keadaan dimana karyawan percaya dan mau menerima tujuan-tujuan organisasi dan akan tetap tinggal atau tidak akan meninggalkan organisasinya. Faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi

2.3.1. Faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi

Menurut Kossen (dalam Pritama, 2014 :70) faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi adalah:

1. Tingkat Absensi, dimana tingkat kehadiran karyawan merupakan faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi karyawan tersebut. Ketidakhadiran seorang karyawan tanpa alasan, cenderung kurangnya rasa semangat dalam bekerja. Sebaliknya karyawan yang rajin hadir di hari kerja mencerminkan semangat dalam bekerja. Semangat ini menjadi salah satu tolak ukur tinggi rendahnya karyawan dalam memihak perusahaan.
2. Kepuasan Kerja, suatu tingkatan kepuasan kerja yang dimiliki karyawan tentu berbeda-beda, hal ini disebabkan karena perbedaan kontribusi yang diberikan perusahaan atas pekerjaan mereka. Karyawan yang memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi, cenderung untuk ingin bekerja dalam waktu lama dan rasa keinginan yang kuat untuk dipertahankan oleh perusahaan. Sedangkan karyawan dengan tingkat kepuasan kerja yang rendah, cenderung untuk kurang semangat dalam bekerja dan lebih memilih untuk tetap diam dengan rasa keterpaksaan. Hal ini dikarenakan sulitnya untuk mencari pekerjaan dan tidak adanya alternatif pekerjaan lain.

Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Danapati Abinaya Investema (Jaktv)

3. Keterlambatan, apabila seorang karyawan yang sering datang terlambat bekerja, cenderung kurang semangat dalam bekerja dan melaksanakan tugas yang diberikan perusahaan. Mereka hanya bekerja untuk memenuhi kebutuhan hidupnya dengan memperoleh gaji yang diberikan, tanpa adanya kegairahan untuk bekerja dan menunjukkan kinerja yang terbaik, sehingga karyawan tersebut hanya bekerja dengan apa adanya, tanpa adanya komitmen ingin dipertahankan oleh perusahaan.
4. Perpindahan Karyawan, untuk karyawan perusahaan yang memiliki skala perpindahan yang banyak dari satu perusahaan ke perusahaan lainnya merupakan tipe karyawan yang mudah merasa tidak puas dalam bekerja. Karyawan tersebut akan sulit untuk menimbulkan suatu rasa keberpihakan yang tinggi terhadap perusahaan.
5. Pemogokan, apabila ada karyawan yang sering melakukan aksi mogok kerja merupakan karyawan yang cenderung sulit untuk puas terhadap pekerjaan. Karyawan seperti ini lebih mementingkan posisi, jabatan, gaji dan fasilitas yang diberikan. Sehingga ketika hal-hal tersebut tidak sesuai dengan apa yang diharapkan, akan lebih mudah untuk merasa kecewa.

2.3.2. Unsur Komitmen Organisasi

Ada beberapa unsur komitmen organisasi (Triatna, 2015 : 120) yaitu :

1. Keinginan yang kuat terhadap penerimaan nilai dan tujuan organisasi
2. Keinginan melakukan tindakan atas nama organisasi
3. Keinginan yang kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi
4. Tingginya hasil dan kurangnya kemangkiran

2.3.3. Indikator Komitmen Organisasi

Pengukuran komitmen karyawan menggunakan empat indikator yang dikembangkan oleh Mowday *et al* (dalam Rimata 2014 : 5) yaitu:

1. Keinginan kuat tetap sebagai anggota ditandai dengan :
 - a. Tingginya hasil pekerjaan yang diberikan oleh karyawan
 - b. Kurangnya kemangkiran
2. Keinginan berusaha keras dalam bekerja ditandai dengan :
 - a. Memahami tugas yang diberikan oleh atasan
 - b. Tepat waktu dalam mengerjakan tugas
3. Penerimaan nilai organisasi ditandai dengan :
 - a. Penerapan nilai organisasi
 - b. Meyakini nilai organisasi
4. Penerimaan tujuan organisasi ditandai dengan :
 - a. Melaksanakan tugas yang diberikan oleh atasan
 - b. Melaksanakan tanggung jawab yang diberikan oleh atasan

2.4. Stres Kerja

Menurut pengertian lainnya Stres adalah sebagai suatu tanggapan adaptif, ditengahi oleh perdebatan individual dan proses psikologis, yaitu suatu konsekuensi dari setiap kegiatan (lingkungan), situasi, atau kejadian eksternal yang membebani tuntutan psikologis atau fisik yang berlebihan terhadap seseorang, Gibson Ivancevich (dalam Hermita, 2011 :17).

Stres adalah bentuk tanggapan dari seseorang, baik fisik maupun mental terhadap perubahan dilingkungannya yang di rasakan mengganggu dan mengakibatkan dirinya terancam, Panji Anoraga (dalam Triatna, 2015 : 138).

Stress merupakan kondisi dinamis dimana seseorang individu dihadapkan dengan kesempatan, keterbatasan atau tuntutan sesuai dengan harapan dari hasil yang ingin dia capai dalam kondisi penting dan tidak menentu (Robbins, 2010 : 65).

2.4.1. Faktor Penyebab Stres Kerja

Menurut Handoko (dalam Triatna, 2015 : 139) menyatakan ada 2 kategori penyebab stres diantaranya :

1. Stres on the job
Beban kerja yang berlebih, tekanan waktu, kualitas supervisi yang jelek, konflik antar pribadi, feedback yang tidak memadai, wewenang yang tidak mencukupi untuk melaksanakan tanggung jawab, konflik antar pribadi dan kelompok, perbedaan nilai perusahaan dan karyawan, serta berbagai konflik perubahan,
2. Stres off the job
Kekhawatiran finansial, masalah-masalah fisik, perubahan yang terjadi ditempat tinggal dan masalah-masalah pribadi lainnya.

2.4.2. Indikator-Indikator Stres kerja

Menurut Mangkunegara (2013: 157) Indikator-indikator untuk mengukur stres kerja sebagai berikut :

1. Faktor lingkungan kerja adalah sesuatu dari lingkungan pekerjaan yang memudahkan atau menyulitkan pekerjaan, misalnya :
 - a. Intimidasi dari rekan kerja sehingga menjadi suasana dalam bekerja tidak nyaman dan menimbulkan stres.
 - b. Tekanan dari pemimpin, mengenai pekerjaan yang diberikan atasan atau tuntutan mengenai pekerjaan dari atasan sehingga menimbulkan stres.
2. Ketidakcocokan dengan pekerjaan, misalnya :
 - a. Tidak menyukai pekerjaan yang diberikan
 - b. Pekerjaan yang ditugaskan tidak sesuai keahlian yang dimiliki oleh karyawan.
3. Pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan atau atasan berbahaya sehingga menimbulkan stres, misalnya:
 - a. Pekerjaan tersebut membutuhkan tingkat keamanan kerja yang tinggi
 - b. Pekerjaan yang diberikan mempunyai tingkat kecelakaan kerja yang tinggi
4. Beban lebih, Pekerjaan yang diberikan terlalu berat misalnya penambahan jam kerja atau jam kerja yang lebih banyak sehingga membuat karyawan stres.

2.5. Kinerja Karyawan

Dessler (dalam Bintoro dan Daryanto, 2017 : 106) menyatakan kinerja merupakan prestasi kerja yaitu perbandingan antara hasil kerja dengan standar yang diterapkan. Kinerja sebagai ungkapan seperti output, efektivitas, dan efisiensi yang sering dihubungkan dengan produktivitas (Faustino Cardosa Gomos dalam Sulaksono Hari, 2015: 91).

Kinerja merupakan hasil kerja secara kuantitas dan kualitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Sulaksono Hari, 2015: 91).

Kinerja adalah kemampuan individu atau kelompok untuk memberikan hasil yang memuaskan ditempatnya bekerja dalam bagian pekerjaan tertentu (Duha, 2018: 43).

2.5.1. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan

Menurut Sedarmayanti (dalam Sulaksono Hari 2015: 103) ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya :

1. Sikap mental
yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan seperti disiplin kerja, motivasi kerja, dan etika yang dimiliki oleh seorang karyawan.
2. Pendidikan

Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Danapati Abinaya Investema (Jaktv)

Semakin tinggi pendidikan seorang karyawan maka memungkinkan kinerjanya juga akan semakin tinggi,

3. Keterampilan

Karyawan yang mempunyai keterampilan akan lebih baik kerjanya dari pada karyawan yang tidak mempunyai keterampilan.

4. Kepemimpinan

Kepemimpinan seorang manajer berpengaruh pada kinerja karyawan, semakin baik dan bagus kepemimpinan manajer maka akan meningkatkan kinerja karyawan.

5. Tingkat penghasilan

Karyawan akan termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya apabila mempunyai penghasilan yang sesuai.

6. Kedisiplinan

Kedisiplinan yang kondusif dan nyaman akan meningkatkan kinerja karyawan.

7. Komunikasi

Para karyawan antara bawahan dan atasan atau sesama karyawan harus mampu menciptakan komunikasi yang harmonis dan baik, dengan adanya komunikasi yang baik maka akan mempermudah dalam menjalankan tugas yang diberikan oleh perusahaan.

8. Sarana Prasarana

Perusahaan harus memberikan fasilitas yang dapat mendukung kinerja karyawan.

9. Kesempatan berprestasi

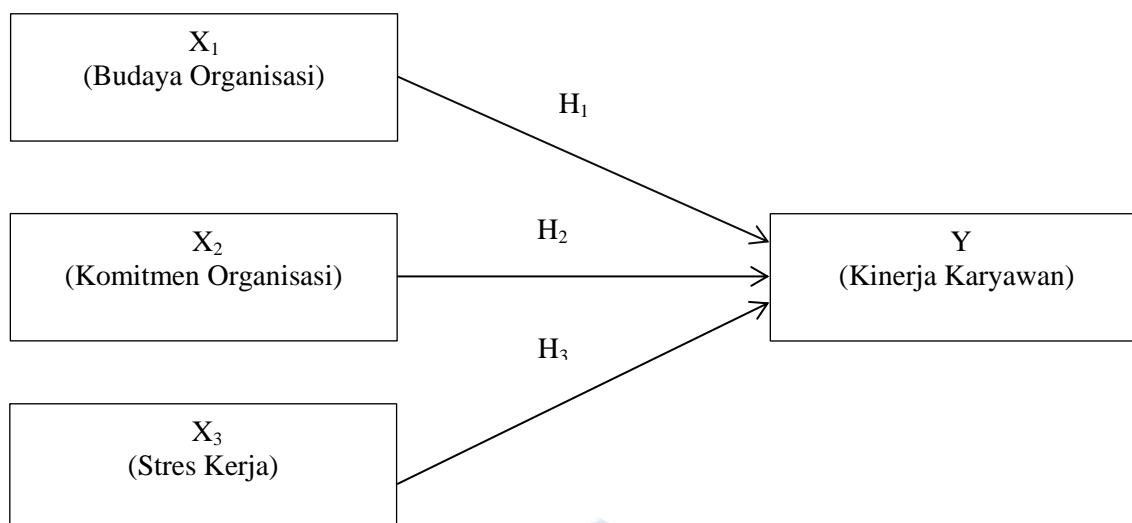
Adanya kesempatan berprestasi dalam perusahaan dapat memberikan motivasi kepada karyawan untuk selalu meningkatkan kinerja.

2.5.2. Indikator kinerja karyawan

Ada beberapa indikator yang dapat digunakan dalam melakukan penilaian individu terhadap kinerja karyawan di suatu organisasi (Bintoro dan Daryanto, 2017: 159), antara lain:

1. Kualitas, kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan, Misalnya :
 - a. Tanggap dalam tugas baru
 - b. Ketelitian dalam mengerjakan tugas
2. Kuantitas yaitu banyaknya jumlah pekerjaan yang telah dilakukan serta waktu yang dibutuhkan untuk menyelesaikan pekerjaan tersebut. Misalnya,
 - a. Kecepatan waktu dalam dalam bekerja
 - b. Kemampuan dalam mengerjakan tugas
3. Tanggung jawab yaitu menunjukkan seberapa besar karyawan dalam menjalankan tugas serta mempertanggung jawabkan hasil kerja, penggunaan sarana dan prasarana, Misalnya:
 - a. Hasil kerja sesuai dengan standar yang ada di perusahaan
 - b. Ketepatan waktu dalam bekerja sesuai dengan yang ditetapkan oleh perusahaan
4. Inisiatif yaitu mempunyai kesadaran diri untuk melakukan sesuatu dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab, misalnya:
 - a. Semangat mengerjakan tugas dan menjalankan tanggung jawab
 - b. Memperbaiki kesalahan kerja.

2.6. Kerangka konseptual penelitian



Gambar 1. Kerangka konseptual

H1 : Di duga budaya organisasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

H2 : Di duga Komitmen organisasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

H3 : Di duga Stres kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

III. METODE PENELITIAN

3.1. Strategi Penelitian

Strategi yang digunakan di dalam penelitian ini adalah strategi Asosiatif. Strategi Asosiatif dipakai karena strategi Asosiatif adalah jawaban sementara terhadap rumusan asosiatif, yaitu menanyakan pengaruh antara 2 variabel atau lebih (Sugiyono, 2017: 37). Dan pendekatan yang dipakai dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif dengan teknik pengambilan data menggunakan kuesioner dan instrumen pengambilan data yang digunakan pada penelitian ini adalah dengan kuisisioner (angket).

3.2. Populasi dan Sampel Penelitian

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sehingga dapat dikatakan sampel karena merupakan bagian yang dapat mewakili dari keseluruhan populasi tersebut (Sugiyono, 2017: 81). Kriteria sampel yang diambil adalah dengan menggunakan tehnik purposive sampling. Dikatakan purposive karena pengambilan sampel dilakukan pertimbangan tertentu, jumlah sampel penelitian yang digunakan ditentukan dengan rumus slovin. Sehingga di peroleh sampel sebanyak 149 responden dari total populasi sebanyak 237.

3.3. Data dan Metode Pengumpulan Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Menurut Sugiyono (2017: 125) data primer adalah data yang diperoleh langsung atau dikumpulkan oleh peneliti dari sumber data utama. Untuk mendapatkan data primer, peneliti harus mengumpulkannya secara langsung dengan menggunakan metode Kuisisioner. Menurut Sugiono (2017: 142) Kuisisioner adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangka pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Instrumen dalam penelitian ini diukur menggunakan kuisisioner.

Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Danapati Abinaya Investema (Jaktv)

3.4. Pengujian Instrumen Penelitian

Pengujian instrumen dalam penelitian ini menggunakan uji validitas dan reabilitas. Uji validitas dilakukan untuk mengukur apakah data yang telah didapat setelah penelitian merupakan data yang valid dengan alat ukur yang digunakan (kuesioner).

Pengujian validitas dilakukan dengan menggunakan program SPSS 24.00 for windows, dengan kriteria sebagai berikut:

1. Jika r hitung $>$ r tabel maka pernyataan dinyatakan valid.
2. Jika r hitung $<$ r tabel maka pernyataan dinyatakan tidak valid.
3. Nilai r hitung dapat dilihat pada kolom corrected item total corrected. Dengan taraf signifikansi sebesar 0,05.

Dan Uji reabilitas dilakukan untuk melihat apakah alat ukur yang digunakan (kuesioner) menunjukkan konsistensi didalam mengukur gejala yang sama.

Dengan bantuan program SPSS 24.0 for windows, variabel dinyatakan reliabel dengan kriteria sebagai berikut:

1. Jika r -alpha positif dan lebih besar dari r -tabel maka pernyataan reliabel.
 2. Jika r -alpha negatif dan lebih kecil dari r -tabel maka pernyataan tidak reliabel.
 - a. Jika nilai Cronbach's Alpha $>$ 0,60 maka reliable
 - b. Jika nilai Cronbach's Alpha $<$ 0,60 maka tidak reliable
- Variabel dikatakan baik apabila memiliki nilai Cronbach's Alpha $>$ dari 0,60 (Dwi Priyanto, 2014).

3.5. Metode Analisis Data

Metode analisis data yang dilakukan menggunakan SPSS 24.00 dengan melakukan uji hipotesis secara parsial.

IV. HASIL

4.1 Hasil Uji Validitas

1. Tabel 4.1.1. Uji Validitas Budaya Organisasi (X₁)

Tabel 4.1.1
Hasil Uji Validitas untuk variabel Budaya Organisasi (X₁)

| Pernyataan (X ₁) | r hitung | r table | Keterangan |
|------------------------------|----------|---------|------------|
| X1.1 | 0,531 | 0,1609 | Valid |
| X1.2 | 0,454 | 0,1609 | Valid |
| X1.3 | 0,497 | 0,1609 | Valid |
| X1.4 | 0,677 | 0,1609 | Valid |
| X1.5 | 0,748 | 0,1609 | Valid |
| X1.6 | 0,752 | 0,1609 | Valid |
| X1.7 | 0,625 | 0,1609 | Valid |
| X1.8 | 0,632 | 0,1609 | Valid |

Sumber : Data hasil dari pengolahan SPSS 24.00, 2020

Berdasarkan tabel diatas menunjukan bahwa semua butir pernyataan untuk variabel Budaya Organisasi (X_1) dalam penelitian ini dinyatakan sebagai item yang valid karena nilai r hitung $>$ r tabel yaitu lebih besar dari 0,1609.

2. Tabel 4.1.2. Uji Validitas Komitmen Organisasi (X_2)

Tabel 4.1.2
Hasil Uji Validitas untuk Variabel Komitmen Organisasi (X_2)

| Pernyataan (X_2) | r hitung | r table | Keterangan |
|----------------------|------------|-----------|------------|
| X2.1 | 0,693 | 0,1609 | Valid |
| X2.2 | 0,648 | 0,1609 | Valid |
| X2.3 | 0,731 | 0,1609 | Valid |
| X2.4 | 0,695 | 0,1609 | Valid |
| X2.5 | 0,73 | 0,1609 | Valid |
| X2.6 | 0,701 | 0,1609 | Valid |
| X2.7 | 0,696 | 0,1609 | Valid |
| X2.8 | 0,635 | 0,1609 | Valid |

Sumber : Data hasil dari pengolahan SPSS 24.00, 2020

Berdasarkan tabel 4.6. diketahui bahwa seluruh nilai korelasi item pernyataan dalam kuesioner Komitmen Organisasi (X_2) dinyatakan valid karena r hitung $>$ r tabel.

3. Tabel 4.1.3 Uji Validitas Stres Kerja (X_3)

Tabel 4.1.3
Hasil Uji Validitas untuk Variabel Stres Kerja (X_3)

| Pernyataan (X_3) | r hitung | r table | Keterangan |
|----------------------|------------|-----------|------------|
| X3.1 | 0,536 | 0,1609 | Valid |
| X3.2 | 0,529 | 0,1609 | Valid |
| X3.3 | 0,559 | 0,1609 | Valid |
| X3.4 | 0,720 | 0,1609 | Valid |
| X3.5 | 0,672 | 0,1609 | Valid |
| X3.6 | 0,587 | 0,1609 | Valid |
| X3.7 | 0,600 | 0,1609 | Valid |

Sumber : Data pengolahan SPSS 24.00, 2020

Berdasarkan tabel hasil uji diatas menunjukan bahwa semua instrumen pernyataan dalam kuesioner Stres Kerja (X_3) dapat dinyatakan valid karena r hitung $>$ r tabel.

Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Danapati Abinaya Investema (Jaktv)

4. Tabel 4.1.4. Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)

Tabel 4.1.4.
Hasil Uji Validitas untuk Variabel Kinerja Karyawan

| Pernyataan (Y) | r hitung | r tabel | Keterangan |
|----------------|----------|---------|------------|
| Y.1 | 0,629 | 0,1609 | Valid |
| Y.2 | 0,712 | 0,1609 | Valid |
| Y.3 | 0,731 | 0,1609 | Valid |
| Y.4 | 0,699 | 0,1609 | Valid |
| Y.5 | 0,626 | 0,1609 | Valid |
| Y.6 | 0,590 | 0,1609 | Valid |
| Y.7 | 0,600 | 0,1609 | Valid |
| Y.8 | 0,549 | 0,1609 | Valid |

Sumber: Data yang diolah SPSS 24.00, 2020

Berdasarkan tabel 4.8. dapat dilihat bahwa seluruh instrumen pernyataan mengenai Kinerja Karyawan (Y) dalam penelitian ini dapat dinyatakan valid karena r hitung > r tabel.

4.2. Uji Reabilitas

Uji reabilitas dengan metode *Cronbach Alpha* dan dianalisis menggunakan program kompresisasi SPSS 24.0. Berikut ini adalah tabel hasil uji reabilitas :

Tabel 4.2.
Hasil Uji Reabilitas Instrumen

| Variabel | <i>Coeficcient Cronbach Alpha</i> | Ketentuan | Keterangan |
|--------------------------|-----------------------------------|-----------|------------|
| Budaya Organisasi (X1) | 0,770 | 0,60 | Reliabel |
| Komitmen Organisasi (X2) | 0,843 | 0,60 | Reliabel |
| Stres Kerja (X3) | 0,704 | 0,60 | Reliabel |
| Kinerja Karyawan (Y) | 0,786 | 0,60 | Reliabel |

Sumber : Data yang diolah dengan program SPSS 24.0, 2020

Dari tabel 4.9. diatas bahwa seluruh instrumen dari semua variabel memiliki nilai *Cronbach Alpha* > 0,60. Dengan demikian, seluruh variabel dari penelitian ini dikatakan reliabel, sehingga dapat digunakan dalam penelitian ini.

4.3. Uji Hipotesis

Tabel 4.3.
Hasil Hipotesis Secara Parsial (Uji T)
Coefficients^a

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | T | Sig. |
|--------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|-------|
| | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 (Constant) | 4,660 | 1,588 | | 2,935 | 0,004 |
| Budaya Organisasi (X1) | 0,194 | 0,069 | 0,206 | 2,799 | 0,006 |
| Komitmen Organisasi (X2) | -0,009 | 0,082 | -0,009 | -0,108 | 0,914 |
| Stres Kerja (X3) | 0,724 | 0,096 | 0,629 | 7,515 | 0,000 |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

A. Pengaruh X1 terhadap Y

Berdasarkan tabel 4.14 diperoleh nilai significance t variabel budaya organisasi (X1) sebesar 0,006. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa H₀ ditolak atau H_a diterima karena nilai significance t lebih kecil dari taraf nyata (α) = 5% atau $0,006 < 0,05$ berarti secara parsial koefisien korelasi populasi antara variabel budaya organisasi terhadap kinerja karyawan dikatakan ada pengaruh yang signifikan.

B. Pengaruh X2 terhadap Y

Berdasarkan tabel 4.14 diperoleh nilai significance t variabel komitmen organisasi (X2) sebesar 0,914. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa H₀ diterima atau H_a ditolak karena nilai significance t lebih besar dari taraf nyata (α) = 5% atau $0,914 > 0,05$ yang artinya secara parsial koefisien korelasi populasi antara komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan dikatakan tidak ada pengaruh yang signifikan.

C. Pengaruh X3 terhadap Y

Berdasarkan tabel 4.14 diperoleh nilai significance t variabel stres kerja (X3) sebesar 0,000. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa H₀ ditolak dan H_a diterima itu karena nilai significance t lebih kecil dari taraf nyata (α) = 5% atau $0,000 < 0,05$ itu artinya ada pengaruh yang signifikan secara parsial antara variabel stres kerja (X3) terhadap variabel kinerja karyawan (Y).

IV. SIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil dari penelitian yang telah dilakukan, maka dapat dibuat kesimpulan mengenai pengaruh budaya organisasi, komitmen organisasi, dan stres kerja terhadap kinerja karyawan PT. Danapati Abinaya Investema (Jaktv) sebagai berikut :

1. Budaya Organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Danapati Abinaya Investema (Jaktv).
2. Komitmen Organisasi tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Danapati Abinaya Investema (Jaktv).

Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Danapati Abinaya Investema (Jaktv)

-
3. Stres kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Danapati Abinaya Investema (Jaktv).

4.2. Saran

1. Untuk variabel budaya organisasi yang telah dilakukan oleh karyawan, PT. Danapati Abinaya Investema (Jaktv) diharapkan dalam penerapan budaya organisasi dapat meningkatkan fasilitas-fasilitas atau memfasilitasi karyawan untuk berprestasi dalam bekerja sehingga dapat menemukan ide-ide untuk dapat menciptakan konten yang menarik atau mengembangkan kreativitas untuk meningkatkan kinerja karyawan.
2. Untuk variabel komitmen organisasi, perusahaan diharapkan memberikan sosialisasi kepada setiap karyawan yang bekerja atau seluruh karyawan disetiap divisinya untuk dapat menerapkan nilai-nilai organisasi ketika bekerja.
3. Untuk variabel stres kerja, perusahaan diharapkan dapat meningkatkan hubungan baik antar karyawan terutama karyawan baru agar terciptanya sebuah harmonisasi karyawan dalam perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar, Prabu, Mangkunegara. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- Al-Hareth M et al.2016. Effect of Job Stress on Job Performance among the Employees of Jordan Telecom Group. *Research Journal of Social Sciences*. Vol. 9, Issue 2, ISSN: 1815-9125, EISSN: 2309-9631.
- Anwar, Sanusi. 2017. *Metode Penelitian Bisnis*. Cetakan ketujuh. Jakarta: Salemba Empat.
- Ardhiyaningtyas dan A.Faisal. 2019. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan: Studi Kausal di Layanan Social Media TelkomCare Telkom Indonesia Jakarta. *Jurnal Ilmiah M-Progress*. VOL 9, NO.2, Hal 115-129, ISSN 2303-1174.
- Bintoro, Daryanto. 2017. *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Gava Media.
- Chaerudin, Ali. 2018. *Manajemen Pendidikan dan Pelatihan SDM*. Sukabumi: CV. Jejak.
- Daniel Jansen, Christoffel Kojo, dan Lucky. 2018. Pengaruh Perubahan Organisasi, Budaya Organisasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Telkom Area Manado. *Jurnal EMBA*. Vol 7, No 3, Hal 2989-2998, ISSN 2303-1174.
- Duha, Timotius. 2018. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: CV. Budi Utama.
- Dyon Sastrosadarpo dan Dewi Urip Wahyuni. 2018. Pengaruh stres Kerja, Kompetensi, dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Media Bersama Sukses Surabaya. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*. Vol 7, No 2, Hal 1-7, EISSN 2461-0593.
- Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Progran IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*. Semarang: Universitas Diponegoro.

- Kardinah Indriana. M, dan Cahyadi Husda. 2019. Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis*. Vol 4, NO 1, Hal 119-126, P-ISSN 2527-7502, EISSN 2581-2165.
- Latief, M, A. 2014. *Evaluasi Kinerja SDM Konsep Aplikasi Standar dan Penelitian*. Jakarta: CV. Harisma Jaya Mandiri.
- Murtie, Afin. 2012. *Menciptakan SDM Yang Handal dengan TMC*. Jakarta: Laskar Aksara.
- Mathis, Robert L dan Jackson, John H. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Nawawi, 2011. *Sumberdaya Manusia: Untuk Bisnis yang Kompetitif*. Gajah mada. University Press. Yogyakarta.
- Novita, Bambang Swasto.S, Ika Ruhana. 2016. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan: Studi pada PT. Telekomunikasi Indonesia Witel Jatim Selatan Malang. *Jurnal Administrasi Bisnis*. Vol 34, No 1, hal 1-7, ISSN 2338-4654.
- Nurdin, Ismail. 2012. *Budaya Organisasi Konsep, Teori, dan Implementasi*. Malang: UB. Press
- Robbins, P Stephen. 2010. *Perilaku Organisasi*. Edisi Bahasa Indonesia. Prenhallindo: Jakarta.
- Robbins, Stephen P. dan Timothy A. Judge. 2014. *Perilaku Organisasi Edisi 16*. Jakarta: Salemba Empat
- Prawirosentono, Suryadi. 2011. *Kinerja*. Bandung: Alfabeta.
- Riniwati, H. 2014. *Manajemen Sumberdaya Manusia Aktivitas Utama dan Pengembangan SDM*. UB. Press Malang.
- Sarinah dan Mardalena. 2017. *Pengantar Manajemen*. Yogyakarta: CV. Budi Utama.
- Sedarmayanti. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- _____. 2014. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Mandar Maju.
- Segoro, Waseso. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Pendekatan Teoritis dan Praktis*. Yogyakarta: CV. Budi Utama.
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, & RND*. Bandung: Alfabeta.
- _____. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, & RND*. Bandung: Alfabeta.
- Sulaksono, Hari. 2015. *Budaya Organisasi dan Kinerja*. Yogyakarta: Deepublish.
- Sunyoto, Danang. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Center Academic Publishing Service.

Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Danapati Abinaya Investema (Jaktv)

Triana Fitri Astuti. 2016. Pengaruh Kecerdasan Emosional, Komitmen Organisasional dan Organisasional Citizenship Behavior terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Dinamika Manajemen*. Vol 4, No 2, Hal 103-114, ISSN 2086-0668.

Triatna, Cepi. 2015. *Perilaku Organisasi dalam Pendidikan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.

Wigo, E. S. 2019. Pengaruh Stres di Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. *Radio Wahana Informasi Gemilang Surabaya. Jurnal Ilmu Manajemen*. 7 (2), 471-481. ISSN 2549-192X.

